


УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.3.09>**Євген Юрійович Подорожній,**

доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра трудового та господарського права (професор);

 <https://orcid.org/0000-0003-1677-1937>,
e-mail: zhenya3455@gmail.com

**СУТНІСТЬ І ЗМІСТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Вивчено теоретичні підходи до змісту понять «конкуренція» та «конкурентоспроможність». Обґрунтовано, що конкуренція серед конкурентоспроможних працівників поліції під час зайняття тієї чи іншої посади дозволить досягти високого якісного рівня кадрового складу органів поліції. Узагальнено, що конкурентоспроможність працівника органів Національної поліції України – це сукупність його професійних характеристик, які характеризують його здатність до ефективного виконання покладених на нього завдань та обов'язків щодо охорони правопорядку й протидії правопорушенням і реалізації відповідних прав.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, працівник, Національна поліція України.

*Оглядова стаття***Постановка проблеми**

Протягом останніх років гостро стоїть проблема реформування правоохоронних органів України. Результатом проведення таких реформ стало створення кардинально нового органу державної влади – Національної поліції України. Першою складністю, з якою зіткнувся законодавець у процесі створення Нацполіції, стало її кадрове забезпечення. Необхідно підкреслити, що складність формування поліції з конкурентоспроможних службовців не обмежується тільки тим, що в Україні бракує якісного спеціального відомчого законодавства.

Наразі доводиться констатувати, що чинний Кодекс законів про працю України є морально застарілим, адже він діє вже протягом майже 50 років, а зміст окремих його положень не відповідає сучасним економічним і соціальним реаліям. Крім того, значну кількість проблемних питань досі не вирішено, серед іншого щодо забезпечення гарантій конкурентоспроможності окремих працівників, зокрема тих, які здійснюють свою трудову діяльність в органах державної влади включно з правоохоронними, одним із найважливіших серед яких, безумовно, є Національна поліція України, яка вирішує низку важливих

питань, пов'язаних із забезпеченням режиму законності в державі, а також захистом законних прав, свобод та інтересів громадян у всіх сферах суспільного життя. Тому важливо, щоб повноваження поліції реалізовували професіонали. Вирішення цих проблемних питань вбачається й у належному комплектуванні Нацполіції такими працівниками, які матимуть необхідні знання, вміння і навички для якісного виконання покладених на них завдань та обов'язків, реалізації наданих прав, тобто будуть конкурентоспроможними.

Стан дослідження проблеми

Проблемні питання, пов'язані з кадровим забезпеченням органів Національної поліції України, у своїх наукових працях розглядали М. Й. Бару, С. М. Бортник, В. С. Венедіктов, О. Д. Зайкін, М. І. Іншин, А. І. Лазор, Р. З. Лівшиц, А. В. Могілевський, О. М. Обушенко, А. О. Сироватська, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та багато інших учених. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових напрацювань, питання конкурентоспроможності працівників органів Національної поліції України залишається малодослідженим.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є визначення сутності та змісту конкурентоспроможності працівників Національної поліції України. Відповідно до мети сформульовано такі *завдання*: з'ясувати сутність поняття «конкуренція», визначити зміст категорії «конкурентоспроможність» та окреслити її характерні особливості.

Наукова новизна дослідження визначається тим, що стаття є першим комплексним дослідженням, присвяченим з'ясуванню сутності конкурентоспроможності працівників Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу

Починаючи дослідження, слід зауважити, що серед науковців немає єдиного бачення щодо визначення поняття «конкуренція», яке є основою категорії «конкурентоспроможність». На думку відомих американських економістів П. Кемпбелла, К. Р. Макконелла і С. А. Брю, «конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців і продавців і можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його» [1, с. 389; 2].

У «Словнику-довіднику підприємця» конкурентоспроможність – це комплекс якостей товару, що визначає його успіх на ринку, можливість певного товару бути проданим за грошові кошти в умовах широкої пропозиції до обміну інших товарів-аналогів [3, с. 102]. «Економічний словник-довідник» визначає конкурентоспроможність як здатність діяти в умовах ринкових відносин та отримувати при цьому прибуток, достатній для науково-технічного вдосконалення

виробництва, стимулювання працівників і підтримки продукції на високому якісному рівні [4, с. 164]. В «Юридичній енциклопедії» конкурентоспроможність розглядається як сукупність споживчих якостей товару, що характеризує їх відмінність від товару конкурента за рівнем відповідності тим чи іншим соціально-економічним потребам, однак при цьому з урахуванням витрат на їх задоволення [5, с. 263, 264].

У науковій роботі І. Б. Федорова, С. П. Ерковіча та С. В. Коршунова під час дослідження конкурентоспроможності виділено її наукову, технічну й освітню складові. Це, на думку вчених, робить необхідним розвиток наукового, технічного й особливо освітнього потенціалу, оскільки «інвестиції в освіту дають віддачу, близьку до норми прибутку інвестицій до матеріальних фондів» [6, с. 17]. Також наголошується, що «сучасна конкурентоспроможна економіка – економіка знань», а «для збереження лідерства ... підприємства повинні прагнути посилювати свій кадровий потенціал в галузі освіти» [6, с. 183].

Л. А. Дудко пише, що конкурентоспроможність визначається як поняття, що відображає ступінь привабливості, переваги, здатність відповідати високим вимогам конкурентного ринку, здатність витримувати порівняння, протиставлення суперникам у чітко окресленій сфері діяльності за конкретними ознаками і властивостями, а конкурентоспроможний спеціаліст – це працівник, який має певні переваги порівняно з іншими спеціалістами, які виконують аналогічну роботу, у виявленні якостей, властивостей і результатів особистої продуктивної діяльності для забезпечення максимальної ефективності роботи організації, підприємства чи фірми [7, с. 6].

Поняття конкурентоспроможності у трудовій сфері можна проаналізувати в аспекті реалізації потенційних можливостей працівників як щодо відповідності якісним і вартісним характеристикам, які користуються попитом на ринку праці в певний проміжок часу, так і щодо відповідності попиту на працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня з боку держави. Із цих позицій можна визначити зміст конкурентоспроможності працівника як поняття, що характеризує сукупність його потенційних характеристик, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури, так і конкурентоспроможності працівника як поняття, що характеризує реальні можливості реалізації цих потенційних характеристик в умовах коливання попиту на робочу силу та її пропозиції, що залежить загалом від рівня конкурентоспроможності у сфері праці [7, с. 11].

Конкурентоспроможність як правова категорія повинна розглядатись як сукупність правових норм, що забезпечує працівникові можливість обійняти певну посаду, вступаючи з іншими працівниками в конкурентні відносини. Світовий досвід свідчить, що саме конкуренція стала стимулом економічного зростання країн розвинутої

ринкової економіки: рівень продуктивності праці досягає найбільш високих оцінок за умов конкуренції та найнижчих – за її відсутності, без конкуренції навіть багата країна може швидко занепасти [8, с. 318]. З огляду на зазначене саме конкуренція серед конкурентоспроможних працівників поліції під час зайняття тієї чи іншої посади дозволить досягти високого якісного рівня кадрового складу органів Нацполіції.

До факторів, які впливають на конкурентоспроможність працівника на внутрішньому ринку праці, належать:

1) професійна мобільність, яка передбачає такий рівень якісного розвитку робочої сили, що дозволяє працівникові переходити від виконання одних конкретних виробничих функцій до інших, тобто змінювати професію чи спеціальність у межах підприємства;

2) здатність до сприйняття інновацій; її ознакою є готовність працівника до праці та сприйняття нових ідей і технологій та їх застосування;

3) адаптованість до постійних змін умов виробництва – йдеться про здатність працівника пристосовуватися до умов праці на конкретному підприємстві, вдосконалюючи свої ділові якості відповідно до науково-технічного прогресу;

4) наявність високих ділових та особистих якостей (ініціативність, енергійність, високий рівень культури, працездатність, відповідальність тощо);

5) готовність до безперервного підвищення своєї кваліфікації;

6) стійкість до стресів.

На думку Д. П. Богині, у процесі визначення теоретико-методологічних передумов створення механізму забезпечення ринку конкурентоспроможною робочою силою необхідно враховувати такі групи чинників впливу на рівень конкурентоспроможності: а) об'єктивні чинники, що вказують на загальний рівень соціального, економічного й політичного розвитку суспільства та характеризують його; б) чинники, що характеризують безпосередньо професійні, ділові та фізичні особливості працівників; в) чинники, що характеризують соціально-психологічні якості і творчі здібності працівника; г) чинники, що визначають безпосередньо економічну мотивацію праці. Крім того, серед чинників, що впливають на конкурентоспроможність робочої сили, нерідко виділяють внутрішні та зовнішні. Внутрішні чинники мають суб'єктивний характер, тобто визначаються потребами, інтересами та ціннісними орієнтирами працівника у сфері праці. Вони пов'язуються насамперед з особистими характеристиками працівника, до яких належать стать, вік, освіта та виховання, сімейний стан, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна та професійна культура і спрямованість інтересів працівника. До зовнішніх чинників належать рівень життя, економічний

стан країни, регіону й галузі, де працює людина, системи морального та матеріального оцінювання трудового внеску, що діють на підприємстві, організація, оплата та стимулювання праці, її умови, безпека, морально-психологічний клімат у трудовому колективі, його соціально-демографічна структура тощо [9, с. 13].

Аналіз ринку праці України свідчить, що склад кадрів може бути конкурентоспроможним тільки за умови, якщо вони матимуть професію, що користується попитом. Процес професійного навчання повинен вирішувати завдання забезпечення людини «конкурентоспроможною професією». Є. О. Климов виділяє такі значення цього поняття: а) професія як сукупність людей, які займаються близькими проблемами та мають схожий спосіб життя; б) професія як галузь застосування сил; в) професія як діяльність і галузь виявлення особистості; г) професія як система, що історично розвивається; ґ) професія як реальність, яка творчо формується самим суб'єктом праці [10; 11, с. 71].

Усвідомлюючи, що конкурентоспроможність – це певним чином характеристика сучасного ринку праці, можна виділити суб'єктивні та об'єктивні чинники, які впливають на конкурентоспроможність професії працівника Національної поліції на ринку праці. Від сутнісних макрофакторів, які обумовлюють особливості сучасного соціально-економічного розвитку України, багато в чому залежать чинники, які безпосередньо впливають на кадрове забезпечення органів поліції, а отже, і на масштаби кількісно-якісної неузгодженості між попитом на робочу силу з боку Нацполіції України та її пропозицією. До цієї групи належать: а) соціально-економічні чинники, які закладають основи рівня доходів працівників поліції, ступінь можливостей їх соціальної захищеності під час переходу до ринку, формування освітнього кваліфікаційного потенціалу; б) соціально-демографічні чинники: рівень урбанізації, статеві-вікова структура населення, режими його відтворення, які мають різноплановий вплив на співвідношення попиту та пропозиції робочої сили; в) організаційно-політичні чинники, насамперед державна політика, що формує специфіку відносин із підготовки, розподілу та перерозподілу персоналу для різних правоохоронних структур і різних регіонів України; г) заходи регулювання штатної чисельності працівників органів Нацполіції [11, с. 366–367].

Отже, підсумовуючи викладений вище матеріал, можемо сформулювати декілька ключових висновків стосовно сутності категорії «конкурентоспроможність» у контексті досліджуваної у статті проблематики:

а) конкурентоспроможність працівника органів Національної поліції України – це сукупність його професійних характеристик, які характеризують його здатність до ефективного виконання покладених на нього завдань та обов'язків щодо охорони правопорядку, протидії правопорушенням і реалізації відповідних прав;

б) конкурентоспроможність професії – це сукупність умов праці, що робить саме цю професію найбільш привабливою та престижною серед усіх інших професій на ринку праці;

в) конкурентоспроможний працівник – це працівник, який за своїми професійними та морально-діловими якостями найбільше відповідає вимогам вакантної посади і має певні переваги порівняно з іншими працівниками;

г) конкурентоспроможна професія – це професія, яка є найбільш привабливою серед професій на ринку праці України.

Висновок

На завершення хотілося б зауважити, що значення конкурентоспроможності полягає в можливості, з одного боку, використання її моделі як сукупності морально-ділових та особистих якостей працівника, необхідних для обіймання певної посади, а з іншого, – використання такої моделі для захисту працівника від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу під час працевлаштування. Крім того, мета конкурентоспроможності як правової категорії полягає в забезпеченні працівника тією професією, якій відповідає рівень його знань і вмінь. Для цього необхідно, щоб конкурентоспроможність працівника знайшла своє відображення в певних нормах і мала відповідний механізм правового регулювання.

Отже, проведений вище аналіз свідчить, що конкурентоспроможність працівників може залежати від різних об'єктивних і суб'єктивних чинників. До перших варто віднести певні особисті якості особи, які мають фізичний та морально-діловий характер, зокрема вік, інтелектуальний розвиток, стать, психофізіологічний стан, комунікативні навички і стресостійкість, а також інші особисті дані, що характеризують моральну та фізичну стійкість працівників. До суб'єктивних чинників, на нашу думку, необхідно віднести такі: наявність вищої спеціалізованої освіти, високий рівень працездатності, ініціативність, постійний професійний розвиток тощо. Тобто конкурентоспроможним на ринку праці та серед працівників тієї ж професії може бути тільки професіонал, який матиме відповідний рівень знань та інтелектуальний рівень, постійно підвищуватиме рівень своєї освіти і професійної підготовки, співвідноситиме виконуваним обов'язки з основними правами громадян, закріпленими Конституцією України, матиме змогу самостійно приймати рішення, буде відданим своїй професії та у своїй повсякденній діяльності дотримуватиметься законності.

Список бібліографічних посилань: 1. Кемпбелл П., Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. М. : Республика, 2012. Т. 2. 400 с. 2. Портер М. Международная конкуренция. М. : Междунар. отношения, 1993. 896 с. 3. Деловой мир. Словарь-

справочник предпринимателя / под ред. Л. В. Балдина, А. А. Чичановского. М. : Зевс, 1992. 293 с. **4.** Мочерний С. В. Економічний словник-довідник. Київ : Femina, 2015. 368 с. **5.** Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2001. Т. 3. 792 с. **6.** Федоров И. Б., Еркович С. П., Коршунов С. В. Высшее профессиональное образование. Мировые тенденции (социальный и философский аспекты). М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. 368 с. **7.** Дудко Л. А. Конкуренентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04. Київ, 2004. 192 с. **8.** Грейсон Дж. К. мл., О'Дейл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / авт. предисл. Б. З. Мильнер. М. : Экономика, 2011. 518 с. **9.** Богиня Д. П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили. *Конкуренентоспроможність у сфері праці*. 2001. Вип. 1. С. 3–14. **10.** Климов А. Е. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д. : Феникс, 1996. 349 с. **11.** Венедиктов В. С. Професіоналізм як важливий чинник сучасної конкурентоспроможності працівників ОВС України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 28. С. 364–371.

Надійшла до редколегії 05.09.2020



Podorozhnii E. Yu. Essence and Content of the Competitiveness of the Officers of the National Police of Ukraine

It has been stated that the current Labor Code of Ukraine is outdated, the content of some of its provisions does not correspond to modern economic and social realities. Besides, a significant number of problematic issues remain unresolved, for example in regard to ensuring the guarantees of competitiveness of individual employees, in particular those who work in public authorities (in our case – law enforcement agencies), where one of the most important is certainly the National Police of Ukraine. It has been proved that competitiveness is a characteristic of the modern labor market. There are subjective and objective factors that affect the competitiveness of the profession of the National Police officer at the labor market.

The following key conclusions have been formulated regarding the essence of the category of “competitiveness” in the context of the issues mentioned in the article: 1) competitiveness of an employee of the National Police of Ukraine is a set of professional characteristics of an employee that characterize his ability to effectively perform the tasks and responsibilities assigned to him to protect law and order and combat offenses, the realization of the relevant rights; 2) the competitiveness of the profession is a set of working conditions that makes this profession more attractive and prestigious among other professions at the labor market; 3) a competitive employee is an employee who, by his professional and moral and business qualities, best meets the requirements of the vacant position and has certain advantages over other employees; 4) competitive profession is a profession that is the most attractive among other professions at the labor market of Ukraine.

It has been generalized that the competitiveness of employees may depend on various objective and subjective factors. Objective ones include certain personal qualities of a person of

physical and moral nature (age, intellectual development, gender, psycho-physiological state, communication skills, stress resistance, as well as other personal data that characterize the moral and physical stability of employees). In our opinion, subjective factors include the availability of higher specialized education, a high level of efficiency, initiative, continuous professional development, etc.

Key words: competition, competitiveness, an employee, National Police of Ukraine.

